

東洋大学学術情報リポジトリ Toyo University Repository for Academic Resources

社会法判例研究二 企業内政治活動禁止条項と懲戒

著者	水野 勝
雑誌名	東洋法学
巻	13
号	3・4
ページ	97-103
発行年	1970-03
URL	http://id.nii.ac.jp/1060/00006121/

社会法判例研究

二 企業内政治活動禁止条項と懲戒

(日本ナショナル金銭登録機事件 東京高判・昭四四・三・三) 勞旬別冊六九九号

【事実】 一 被控訴人(被申請人) 日本ナショナル金銭登録機KKは金銭登録機、加算機、電子計算機等の製造、販売、修理を主たる業務とし、本社(東京)のほか、大磯工場、蒲田工場を備え、従業員四千名を有する外資系会社であり、控訴人(申請人は右被控訴人会社蒲田工場スリッティング課にスリッティング・マシン・オペレーターとして勤務し、全金日本ナショナル金銭登録機支部の中央執行委員兼同労組蒲田支部の支部委員長の地位にある)。が上部団体たる全金東京地方本部南部地区選挙対策本部から所屬組合の教育宣伝資料として送られてきたアカハタ号外三〇ないし五〇部(鶴見列車事故、三池炭鉱爆発事故の報道を主とし、これを党の見地から批判したもの)を休憩時間中に蒲田工場食堂内で従業員に配布したところ、「社員は事業場内において政治活動をしてはならない」との就業規則に違反したとして懲戒解雇に処せられたものである。

二 一審判決(東京地判昭四二・一・一〇)は右懲戒解雇が不当労働行為として無効だとの主張にたいし、右文書は政治的文書であり「当該労使間の基準の維持改善に関係のない政治活動についてまで使用者にこれを原因とする不利益取扱を禁止するのは労働組合法第七条第一号の趣旨ではない」としてしりぞけ、また、企業内政治活動禁止条項を休憩時間中のそれにおよぼして問責した点についても、「多数労働者の休憩時間が一部労働者の政治活動によって妨げられることがあつては休憩制度本来の趣旨はかえって没却されることとなり、ひいては事業場内における生産能率の低下をまねくおそれもないではないから。……事業場内における労働者の政治活動を休憩時間中のそれをふくめて一般的に禁止しても事業場管理権の濫用ではなく、もとより休憩制度本来の趣旨をなら害するものではない」として、懲戒解雇を有効とした。

【判旨】一 「憲法第一四条第一項、第一九条で政治的思想の自由が保障され（労働基準法第三条でそれが具体化される。）、同第二一条でこれを表現、実践する自由が保障され、公共の福祉にもとづく合理的理由がある場合（一般的な場合として、例えば公職選挙につき、あるいは政治的中立を性質上要請される職業につき、ある範囲で政治活動を制限すること）のほかは、政治活動を制限、禁止することは許されない。」

二 (1) 「官公庁と異り性質上政治的中立を要請されることのない一般企業体においては、企業経営が支障なく行われるかぎり、前項の基準に準拠する制限は考えられない。」

(2) しかしこれを全く無制限に放任するときは、時に経営秩序が乱され、企業活動に支障が生ずることがありうるから、かようなびん乱や支障、換言すれば就業の規律、能率を妨げるものにかぎっては、事業場内の政治活動を禁止する合理的理由があるといえる。そして政治活動は往往にして対立的契機を包蔵し、激情的色彩を帯び勝ちなものであるといいうるけれども、常に抽象的にそのようなおそれがあるとの一事をもって事業場内における政治活動を禁止することはできず、それが禁止されうるのは、現実かつ具体的に前記経営秩序びん乱等の結果を招来する行為に限定されなければならない。例えば労働時間中の政治活動……、喧噪であつたり心身に拘束を及ぼしたりして他の労働者の就業に悪影響を与えるもの、顧客が出入する店頭におけるもの、その他具体的状況下で前記のような結果を招来するもの等である。」

(3) 「政治闘争予防という理由をもって事業場内の政治活動をすべて禁止することは、事業場の内外を問わず本来自由であるべき政治活動を一般的に牽制し制限する結果となるおそれがあり、事業場内の政治活動禁止の合理的理由とすることはできない。」

(4) 「使用者が企業活動の必要上一定の秩序維持を含む……管理権を有することは当然であるが、そのことのゆえに労働者を支配する権限を有すべき根拠は法令上も労働契約上も存在しないし、管理権にもとづく政治活動禁止の範囲は前記認定の範囲に限られるべきである。」

三 本件文書配布行為は政治活動と認められるが、「休憩時間中平穩に配布され任意に受取られたもので、その受領、閲読、保存または廃棄についても何ら強制的なものがなく、各人の自由に委ねられており」、「被控訴人会社の経営秩序が乱されたり、生産能率に悪影響を与たりするものでないことは明白であり、またその内容が共産党の主義主張にもとづくものであつて受取つた各人の心理や政治上の思想に何らかの影響を与えたとしても……、それが自他の休息、疲労回復を妨げ、その他……会社の生産に直接影

響するものでないことはいうまでもない。」したがって、右行為は「禁止される政治活動をしたことにならないというべきである。」

【研究】 判示三の一部に疑念をもつほかは、判旨に賛成である。以下、本判決の判例上の意義にふれ、若干の検討をくわえることにしたい。

(一) 就業規則や協約で企業内政治活動を禁止し、その違反を懲戒解雇等で問責するケースは、近年、増大の傾向をしめしている。そのさい、問題となるのは、第一に、当該禁止条項の有効性、とくにその条件如何であり、第二に、有効と解される場合、その規定違反を理由とする懲戒処分効力如何である。それに関連して不当労働行為の成否、懲戒権の濫用の存否が問題となる。従来、裁判上、問題とされた論点も、主として、右の三点に関するが、本判示は、そのうち有効性の一般基準と懲戒解雇の効力との二点に関する。

(二) (1) 本判決の判例上の意義は、まず第一に、政治活動禁止条項の有効性の判断基準として、判旨(二)に掲記したごとく、経営秩序阻害の抽象的おそれまでは包括しえないとして、「現実かつ具体的に……経営秩序びん乱等の結果を招来する行為に限定」したこと、いわば、判断の一般基準として具体的危険説を明確にうちだした点にある。

なぜなら、これまでも、休憩時間中の政治活動につき、その自由利用の保障(労基法三、四條三項)を前提として「職場規律保持上これ(休憩時間の自由利用―筆者)に制限を加えるのはやむを得ないとしても、必要の限度内にとどまるべきは当然であり、

職場規律保持に名をかりいたずらに従業員の行動に制限を加えることは許されない」とし、休憩時間中に休憩中の同僚および下請会社の従業員にたいする署名依頼行為をなら咎むべきものではないとした同系譜の判例(横濱地裁川崎支部・昭四三・二・二)

七・東洋ガラス事件（労働別冊六六五号）も存するが、判示は、きわめて簡単であり、むしろ、判例の多くは、抽象的な経営秩序「阻害のおそれ」を有効性判断の一般的基準としていたからである。たとえば、「作業能率を低下させるおそれ」（東京地決・昭四二・七・二八・問谷製作所解雇事件・労民集一八巻四号八四六頁、大阪高判・昭四三・九・二）や「秩序維持に支障を来たす虞れがあり、……生産能率の低下を招くこと六・三菱重工神戸造船所事件、労民集一九巻五号二二四二頁）があり得ること」（浦和地判・昭四三・八・八・横浜ゴム解雇事件・労働別冊六八〇・合併号、東京地判・前掲日本ナショナル金銭登録機事件）などを禁止の合理的事由としてとらえ、有効性判断の基準としているのがそれである。いわば、政治活動禁止条項の有効性判断につき抽象的危険説をとった従来の多数判例にたいし、明確に、経営秩序阻害の存在自体を基準とする点が本判決の注目すべき意義の第一点である。本稿で具体的危険説と称するゆえんでもある。

(2) 本判決の意義の第二は、判旨二(4)に掲記したごとく、政治活動禁止の根拠として施設管理権をもちだす見解をしりぞけ、これを直接、労働契約を媒介とする経営秩序保持の必要にもとめたことである。従来、抽象的危険説にたつ多くの判例は、施設管理権を、明白に、禁止根拠として、「会社は……施設管理権を有し会社の生産業務遂行上必要な限度において従業員に対し義務を課し得ることは当然」である（浦和地判・前掲横浜ゴム解雇事件、同旨・東京地判・前掲日本ナショナル金銭登録機事件、昭三八・五・一四・米軍立川基地出動停止事件・労民集一四巻三）とし、あるいはこれを当然の前提として「政治活動が会社の管理する企業施設の利用によって行なわれるときは、その管理を妨げるおそれ」がある（東京地決・前掲問谷製作所解雇事件、大坂高判・前掲三菱重工神戸造船所事件）とし、明示、黙示のうちに政治活動禁止の機能として「阻害のおそれ」まで拡大した規制を基礎づける役割を担わせていたからである。これを拒否した本判決の意義は高く評価されるべきである。

(3) ところで、右のような具体的危険説と抽象的危険説との対立は基本的になにに起因するとみるべきであろうか。

この点、本判決の意義をみきわめるうえでも、考慮さるべきことといえよう。

抽象的経営秩序阻害のおそれを施設管理権で基礎づける立場と経営秩序の具体的な阻害を労働契約を媒介とした経営秩序維持の必要で基礎づける立場とを図式的に対置した場合、両説の間に、明らかに、労働者の自由を犠牲にしても経営利益を重視する価値観をとろうとするものと否との差異を看取することができるといえないか。それは、さらにいえば、思想表現の自由という労働者の人格性に根ざす根源的な自由としての人権の重要性が、同時に、社会的に担う機能の重要性のゆえに、まさに、基底的な人権として重要性をもつことの認識の有無に帰するとみることもできる。すくなくとも、前者の側面における人権としての重要性が認識されるかぎり、具体的危険説はその必然の締結といえよう。このように、判例の差異を位置づけたとしても大過ないものであることは、抽象的危険説にたつ判例のなかでは、思想表現の自由自体に、言及したものがほとんど皆無に近いのにたいし、本件判決が不十分ながらも、その保障にふれ、判旨の展開の出発点としている論理構成からも裏書されよう。

以上、のべたところを私見にそくして概括すれば、つぎのごとくである。施設管理権は独自の法律上の権利ではなく、企業施設の所有権の機能の俗称にすぎない。それが労働者に行動におよぶのは、物的侵害の存する場合を別とすれば、労働契約を媒介として形成される労働力の有効な処分必要にもとづく経営秩序阻害の具体的危険の存する場合にかざられると解すべきである。したがって、労働者の自由な時間として労働義務から解放された休憩時間中に政党機関紙やビラなどが配布され、あるいは政治目的の署名依頼行為がなされたとしても、ならん経営秩序をみだすものではないし、施設管理権が禁止根拠となりうるものでもない。もちろん、政治活動が無制限に許容されるべきだと主

張するつもりはない。だが、その制限は労働者の根源的自由としての思想表現の自由と重要性と経営秩序保持との調整上、政治活動の態様からみて後者を阻害する具体的危険、いいかえれば、明白かつ現在の危険の存する場合にかぎられると解すべきである。

(二) (1) 判旨三において、本件判決が、当該政治活動の態様にそくして経営秩序阻害の有無を具体的に判定していく態度は具体的危険説の当然の帰結として支持されるべきである。ただ、その結果として、「会社の生産に直接影響するものでない」ゆえ、右行為は「禁止される政治活動をしたことにならない」とし、いわゆる限定解釈による有効論をとったことは、禁止の対象が根源的な人権として個人的にも社会的にも重要性を担う法益であるだけに、その尊重は公序としての価値を有するものとして民法九〇条に違反し無効と構成すべきであったと解する。その方が今日の権利感情にそくするし、有効とすることによって、事実上、濫用されていくのを防止することにも資すると解されるからである。

(2) 問題は同判旨後段において、「それが自他の休息、疲労回復を妨げ、その他……会社の生産に直接影響するものでない……」の文言が、文脈上、休憩の制度目的を労働者のためのものとするほか、生産性の向上等経営利益の確保をふくめるかのごとくに解される点である。だが、休憩は労働者の権利として休息権の保障（憲法二七条一項）を具体化したもので、なによりも労働者のためのものであり、その結果、疲労の回復がはかられ、生産性の向上に資することがあるとしても、制度目的の副次的な結果であって、それ自体が制度目的と解されるわけではないことに留意すべきである。

(三) 最後に、本判決は、懲戒解雇を就業規則の懲戒事由に該当せず、無効との点から救済したため、不当労働行為については判断していない。この点、組合活動と政治活動を峻別し、後者と認定されるかぎり、不当労働行為の成立を否定するのが判例の一貫した態度であり、原審判決も「当該労使間の基準の維持改善と関係のない」こと(東京地判・前掲日登録機事件・同旨・浦和地判・前掲横浜ゴム解雇事件)を理由に同様の見解をとっている。だが、労働組合も副次的に政治活動をなしうるのであり、とくに不当労働行為における「労働組合の正当な行為」如何は団結侵害を排除し、これを保護助成しようとする制度趣旨にそくして、争議行為の正当性とは別個の観点にたつて判断されるべきものであって、当該政治活動を理由とする懲戒が団結侵害の意味をもつならば、不当労働行為の成立をみとめるべきものと解する(なお拙稿・デモストの法理・季刊労働法七五号八近刊参照)。

(本学助教授 水野 勝)